

здоровья населения в промышленно развитых городах Свердловской области. Уральский медицинский журнал №10(102) октябрь 2012. –С. 12-14.

3. *Медико-экономические стандарты оказания медицинской помощи детям на этапе восстановительного лечения с заболеваниями, связанными с воздействием загрязнения воды, воздуха, почвы.* Код МЭС 42405096- Приказ Минздрава Свердловской области от 30.12. 2011 №1625-П;

4. *Оценка и управление риском для здоровья населения.* Сборник информационно- методических документов / А. Кацнельсон, Л.И. Привалова, С.В. Кузьмин, С. В. Ярушин. – Екатеринбург, 2009г.-456 с.

Власова О.Я.

РЦ «Солнышко», г. Советский

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА

Необходимость постоянного развития и обучения персонала учреждений социального обслуживания в настоящее время продиктовано непрерывным развитием научно-методического обеспечения деятельности учреждений и внедрением в практику работы новых форм и технологий социальной работы.

В бюджетном учреждении Ханты-Мансийского автономного округа-Югры «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями «Солнышко» уделяется большое внимание организации процесса обучения. За 10 месяцев 2013 года внешнее обучение прошли 59 специалистов учреждения, что составляет 33% всех сотрудников, в том числе и дистанционно. В июне текущего года 32 сотрудника получили дополнительные знания в области социальной политики и теории управления, в разработке управленческих решений и стандартизации социальных услуг. Все слушатели стали обладателями дипломов о профессиональной переподготовке по программе «Менеджер социальной сферы».

Сущность повышения квалификации состоит в процессе подготовки сотрудников к выполнению новых производственных функций, расширению и углублению теоретических и практических знаний. В этих условиях развитие и обучение персонала рассматривается как показатель повышения эффективности деятельности и как одно из основных условий успешного функционирования учреждения.

В Центре обучение организовано по двум направлениям: подготовительное (в период приема специалиста на работу) и текущее. К текущему повышению квалификации относится внутриучрежденческое обучение, которое включает лекции, беседы, ролевые и интеллектуальные игры, ротация (временное использование кадров на других постах), самообразование. К внешнему обучению относятся прохождение курсов повышения квалификации, участие в семинарах на различных уровнях,

аттестация специалистов. Современные средства связи позволяют пройти обучение дистанционно – это участие в вебинарах, online-семинарах и online-конференциях.

Для достижения необходимой компетенции персонала используются все возможные методы обучения. В текущем планировании учреждения есть раздел «Повышение квалификации специалистов». На наш взгляд, очень важно отследить результативность этого процесса.

Измерение результативности и эффективности обучения и соответствие обученного сотрудника, предъявляемым требованиям к его профессиональной деятельности, очень сложная задача. Для ее решения необходимо разработать конкретные качественные и количественные характеристики измерения эффективности.

В настоящее время в Реабилитационном Центре «Солнышко» реализуется программа управления персоналом «Путь к успеху», который включает в себя раздел «Повышение квалификации персонала». Деятельность осуществляется по следующим этапам:

1. Анализ потребностей в обучении;
2. Определение целевых групп;
3. Планирование программы обучения;
4. Выбор методов обучения;
5. Анализ обучающих организаций;
6. Обеспечение, организация обучения;
7. Оценка обучения.

Контроль и координацию всех стадий этого процесса осуществляет специалист по кадрам.

К критериям результативности обучения относятся:

1. Удовлетворенность сотрудника, прошедшего обучение. Для оценки удовлетворенности сотрудники после обучения заполняют анкету (Приложение 1), по которой проводится анализ и расчет результативности по данному критерию, выявляются причины неудовлетворенности.

2. Эффективность внесенных обучившимся предложений по усовершенствованию его профессиональных навыков, повышению эффективности деятельности сотрудника, отдела, подразделения или выполнение данным работником специального задания. Сотрудник, прошедший обучение, выносит на рассмотрение руководства предложения по улучшению деятельности структурного подразделения с учетом полученных знаний, которые оцениваются с точки зрения эффективности.

3. Удовлетворенность руководителя результативностью обучения. Непосредственный руководитель заполняет анкету результативности обучения (Приложение 2), проводит оценку в баллах. Заполнять анкету необходимо через 2-4 недели после обучения.

Для подведения итогов оценки сотрудника используется следующая последовательность действий:

- Проведение оценки работника по каждому критерию;

- Расчет результативности по каждому критерию в процентах;
- Установление значимости каждого показателя для учреждения;
- Оценка общей результативности, полученной из расчета по всем критериям по всем показателям;
- Оценка эффективности обучения для данного сотрудника.

Степень общей эффективности обучения оформляется в таблице:

	Критерий	Результат(%)
	Удовлетворенность сотрудника, прошедшего обучение, приобретением необходимых знаний, навыков и качеств (данные анкеты №1)	
	Удовлетворенность руководства сотрудником, прошедшим обучение (данные анкеты №2)	
	Эффективность предложения по усовершенствованию деятельности структурного подразделения или выполнения специального задания работника, прошедшего обучения	
	Общая результативность	

Таким образом, в оценку эффективности обучения персонала мы вкладываем более широкий и более глубокий смысл, чем в традиционную проверку знаний и умений, рассматривая результаты в связи со способами их достижения, выявляя тенденции, динамику обучения, а так же оценивание, накопление статистических данных, их анализ и прогнозирование дальнейшего развития событий.

Основой для оценивания эффективности обучающегося являются итоги (результаты) контроля. Учитываются при этом как качественные, так и количественные показатели работы. Очень важно при этом понимать, что оценка - это не число, получаемое в результате измерений и вычислений, а приписанное оценочному суждению значение. Самую же компетентную оценку эффективности обучения персонала дадут результаты деятельности каждого конкретного специалиста учреждения, результаты деятельности структурного подразделения и учреждения в целом.

Приложение 1

**Анкета оценки обучения
(заполняется сотрудником)**

Участник обучения
(Ф.И.О.) _____

Подразделение,
должность _____

Тема
обучения _____

Дата
обучения _____

Место проведения (город, учебное
заведение) _____

1. Оцените результативность обучения по 10-бальной шкале (1 – неудовлетворительно, 10 – отлично)

Критерий оценки	Оценка
1. Соответствие содержания курса ожиданиям	
2. Актуальность полученных знаний	
3. Соответствие содержания курса программе	
4. Новизна полученной информации	
5. Понятность изложенного материала	
6. Практическая ценность материала, применимость для работы	
7. Смогли бы Вы внести предложения по повышению результативности Вашей деятельности, работы подразделения после посещения данного обучения?	
8. Насколько обучение способствовало развитию навыков, каких именно?	
9. Насколько обучение способствовало совершенствованию личных качеств?	
10. Удовлетворенность полученными материалами (документацией)	
Сумма баллов	
Результативность обучения (%)*	

* Результативность обучения сотрудников (%) рассчитывается по формуле:

$$\text{сумма баллов} \times 100 / 100$$

2. Ваши предложения по улучшению деятельности Вашего подразделения с учетом полученных при обучении знаний: _____

3. Ваши пожелания по совершенствованию обучения: _____

Приложение 2

**Анкета оценки обучения
(заполняется руководителем)**

Подразделение _____

Руководитель
(Ф.И.О.) _____
Участник _____ обучения
(Ф.И.О.) _____
Должность _____
участника _____
Тема обучения
(семинара) _____

1. Оцените результативность обучения по 10- бальной шкале (1 – неудовлетворительно, 10 – отлично)

Критерий оценки	Оценка
1. Практическая ценность знаний, полученных при обучении, для подразделения	
2. Степень выполнения целей, поставленных перед сотрудником до обучения	
3. Удовлетворенность руководителя от внесенных сотрудником предложений по улучшению деятельности сотрудника/подразделения	
4. Удовлетворенность руководителя полученной информацией и материалами	
5. Насколько обучение способствовало развитию у работника необходимых личных качеств, каких именно?	
6. Насколько обучение способствовало развитию у работника необходимых для работы навыков, каких именно?	
7. Результативность обучения для выполнения задач подразделения	
Сумма баллов	
Общая результативность обучения в подразделении (%)*	

* Общая результативность обучения в подразделении (%) рассчитывается по формуле:

$$\text{сумма баллов} \times 100 / 100$$

2. Какие еще знания, умения необходимы сотруднику для успешного выполнения его должностных обязанностей (Ваши предложения по улучшению деятельности подразделения с учетом полученных знаний): _____

3. Какое еще обучение необходимо сотруднику (по какой тематике)? _____

4. Ваши пожелания по совершенствованию обучения в организации _____

Волкова К. А.
РГППУ, г. Екатеринбург

СОЦИАЛЬНАЯ РАБОТА С ПОЖИЛЫМИ ЛЮДЬМИ СУИЦИДАЛЬНОГО ПОВЕДЕНИЯ

В большинстве стран, снабжающих своей демографической статистикой Всемирную организацию здравоохранения, у пожилых людей отмечается более высокий уровень самоубийств, чем у молодых. Мысли о самоубийстве в старости имеют свои особенности. До сих пор существует тенденция рационализировать суицидальное мышление и поведение у пожилых и рассматривать их самоуничтожение как результат хорошо взвешенной оценки «за» и «против». На самом деле у пожилых, как и в любой другой возрастной группе, суицид является иррациональным выбором и реакцией на серьезный психологический кризис, связанный с психическими и соматическими расстройствами, неадекватными условиями жизни и одиночеством.

Небольшое количество пожилых самоубийц страдали шизофренией или парафренией [2]. Частота этих расстройств (6-17 %) среди них заметно выше, чем в общей популяции лиц позднего возраста. Некоторые авторы предполагают, что наличие спутанности сознания может объяснить некоторые неудачные суицидальные попытки у пожилых.

После попытки самоубийства большинство жертв нуждается в медицинской заботе. У некоторых самоубийц остаются серьезные увечья. Наряду с терапевтическим лечением обязательно проводится и психологическая коррекция.

Цель терапии поддержать людей, помочь им достичь несуйцидного состояния сознания и показать более эффективные методы борьбы со стрессом. При этом применяются различные типы терапии, в том числе медикаментозная, психодинамическая, когнитивная, групповая и семейная терапия [2]. Исследования показывают, что 30% тех, кто пытался покончить с собой и не прошел лечения, пытаются совершить самоубийство снова, по сравнению с 16% пациентов, прошедших курс терапии.

В каждом стационарном учреждении социального обслуживания в работе с пожилыми клиентами, которые уже по возрастному критерию входят в группу повышенного суицидального риска, должна быть программа по предупреждению суицида, включающая комплекс 40 диагностических и реабилитационных мероприятий, меры кризисного вмешательства.

С потенциальными самоубийцами нужно обращаться как с людьми в кризисной ситуации. Людям, склонным к суициду, необходимо помочь, более объективно оценить свою ситуацию, научить принимать более